VISIT…

LANZAROTE Caliente.com

10 lý do hàng đầu có thể dẫn đến sự thất bại của nhà quản lý

Có thể có rất nhiều người đã từng làm việc dưới quyền của những ông chủ rất khó chịu. Có thể họ không tuân thủ kỷ luật lao động hoặc không đủ khả năng để làm việc đại diện cho ông chủ của mình. Tuy nhiên, theo Tiến sỹ Morgan W. McCall, giáo sư về quản lý và tổ chức tại Đại học Nam California (Mỹ) thì dù người lao động có lỗi thế nào đi nữa, người quản lý cũng rất có thể sẽ mắc phải 1 trong các lỗi sau mà có thể sẽ khiến sự nghiệp quản lý của anh ta bị thất bại. Đó là:

1. Không nhạy cảm

2. Hành động một cách khác thường

3. Phản bội lại niềm tin

4. Kiểm soát chặt chẽ quá mức

5. Tham vọng quá mức

6. Không có khả năng suy nghĩ một cách chiến lược

7. Không có khả năng thích ứng với người quản lý mới

8. Quá phụ thuộc vào một người chỉ bảo cho mình

9. Đưa ra các quyết định nhân sự không hiệu quả

10. Không có khả năng giải quyết các vấn đề về hoạt động của phòng ban

Bạn là nhà quản lý? Bạn sẽ nghĩ sao nếu mình mắc phải một trong những lỗi này. Theo McCall, có rất nhiều cách để phát hiện điều đó và thường là người khác dễ nhận thấy điều đó hơn chính bản thân bạn. Vấn đề đặt ra là liệu bạn có đủ can đảm để hỏi họ? Nếu có can đảm thì liệu bạn có những mối quan hệ tốt với ai để họ trả lời bạn một cách thành thật?

Bạn cũng có thể tự mình nhận ra điều đó tùy thuộc vào lỗi mà bạn mắc phải. Chẳng hạn như:

Nếu bạn nghi ngờ mình đang quản lý chặt chẽ quá mức, hãy đứng ra xa và xem mọi người đang thực hiện mệnh lệnh của bạn một cách nhiệt tình hay đơn giản là họ tuân lệnh. Nếu bạn can thiệp vào một dự án mà bạn đã giao cho người khác, liệu họ có tỏ ra không tức giận và chống đối?

Đưa ra các quyết định nhân lực không hiệu quả sẽ được thể hiện rõ trong các trường hợp khi bạn thường xuyên hình thành các nhóm trong tổ chức nhưng hoạt động của chúng không hiệu quả, hoặc nếu bạn thường tuyển dụng những người theo hình tượng riêng của mình hoặc chỉ tuyển những chuyên gia. Giáo sư McCall cho rằng: "Càng đảm nhận trọng trách quản lý cao hơn, bạn càng cần những người có những kỹ năng và khả năng ở tầm rộng hơn dưới quyền để giúp đỡ bạn lãnh đạo".

Những dấu hiệu cho thấy bạn tham vọng quá mức chẳng hạn như quá ước ao được lên một vị trí quản lý cao hơn hoặc thường làm những việc mà người khác phải chịu phí tổn. Giáo

sư McCall cho rằng: "Đó là khi mà một vài giá trị đạo đức quý báu của bạn đang chuyển sang khung màu tối. Nguồn gốc của sự lãnh đạo thành công là hiểu rõ giá trị của mình".

Giáo sư McCall cũng cho rằng, sẽ là một sai lầm khi phụ thuộc quá nhiều vào những điều tra về tình hình hoạt động. Ông nói: "Một số điều tra hữu ích hơn những điều tra khác. Tuy nhiên, những nhà quản lý khát khao những thông tin phản hồi thường tạo ra một môi trường làm việc nơi những cộng sự và nhân viên của mình sợ phải nói ra sự thật".

Giáo sư McCall cho rằng nên dùng những bản tổng kết đánh giá làm một công cụ hữu ích. Ông giải thích: "Nếu có những khác biệt giữa những nhóm đánh giá về bạn, chẳng hạn như xếp của bạn thì nghĩ là bạn rất tuyệt vời trong việc gì đó trong khi nhân viên của bạn lại nghĩ là bạn không giỏi giang gì về nó, hoặc giả như bạn bị đều đánh giá thấp về một loạt các tiêu chí thì ít nhất là bạn cũng biết phải đặt ra câu hỏi nào cho mình và cho người khác".

Có lẽ thách thức lớn nhất đối với việc vượt qua những lỗi lầm hay sai lầm "chết người" nói trên là phải học cách nhận trách nhiệm về những lỗi lầm đó trước tiên. Ông McCall nói: "Khi tôi phỏng vấn những nhà quản lý mà sự nghiệp của anh ta có vẻ đang tụt dốc, tôi nhìn thấy một xu hướng là gắn những điều đã xảy ra với những nguyên nhân bên ngoài. Họ không nhận thức được rằng một phần trong những nguyên nhân đó là từ chính họ. Thậm chí nếu nó chỉ chiếm 10 - 20% thì cũng là điều mà bạn phải chú ý và tìm cách khắc phục".